

「経済人」から「組織の人間」へ
——リースマン『孤独な群衆』に表れた産業社会の変容

張嫻爽

From “Homo-economicus” to the “Organizational Person”
—Changes of an Industrial Society through *The Lonely Crowd*

Zhang Yuanshuang

Abstract

David Riesman took the social transition in his life, especially in the United States in the 20th century 50s, as the collapse of “unification of the economic system and human figure”. The individual of an “inner-directed” type of the “laissez-faire” economy has changed into the “other-directed” individual of a collective economic system. This research analyzed changes in human views through Riesman’s perspective via examining the discussions of thinkers who have had a great influence on *The lonely crowd*. Among them, the thesis focused on the “economic and organizational changes” (Riesman1950:7-9), which created a personality structure namely “other-directed”. That is, the characteristics of a monopoly capitalist society and the factors which prompted the management methods aimed at “human management”. Lastly, the thesis defined the society and human typology which Riesman had drew as a social theory of the middle-class. Via consulting the fascism critics of the WW2 era, the thesis revealed that the new order stemmed from a historical background of big organizations and the trend of global collectivism.



目次

はじめに

1. 「他人志向」社会という概念
2. 「経済人」の衰退
3. 「組織の人間」の出現
4. むすびにかえて—中産階級をめぐる一つの試論として

参考文献

はじめに

デイヴィッド・リースマンの名著『孤独な群衆』は、大衆社会論のひとつの画期をなしたことはすでに定説に属する。彼は、自分が生きた時代、とくに20世紀50年代のアメリカに「経済制度と性格構造の統一性」が崩壊したという変化を確認していた。つまり、個人が自由放任経済における「内部志向」的「個人」から、集産主義経済の「他人志向」個人へと変わっていくという変化を感じながら、自分の仕事を進めていた。本稿では、あらためてこの古典ともいえるべき『孤独な群衆』を再論して、同書に影響を与えた何人かの議論を検討するなかで、そうした変化の一隅に一定の光を当ててみる。とくに「他人志向」という性格構造を作り出したリースマンが、同時に「経済的・組織的变化」(Riesman 1950:7-9)、つまり独占資本主義の特性と、そこで取りざたされる「人間の管理」を目指した管理手法をめぐる、どのようなことを考えていたのかを微細に振り返ってみることにしたい。

リースマンやかれの同時代の人々が迎えた五十年代のアメリカとは、ビッグ・ビジネス体制の確立する産業社会の転換期であった。それまでの産業社会は、自由放任の経済制度とそれを動かす個々の「経済人」という表象のもとで解釈されていたが、その枠組みが壊れるのが1929年あたりである。別弦すれば、リースマンが直面したのは、自由放任の経済観と個人主義的人間像に表される経済制度と性格構造が崩壊することによって、変化を余儀なくされる社会と個人の表象で

ある。また『孤独な群衆』の議論は、その前の世代の思想家たちの思考に規定され、それを受け継いでいた。そうした前世代の言説とは、ここではエルトン・メイヨ、および進歩主義時代の思想家たちのことを想定している。かれらの思考と言説は、「経済人」(リースマンはそれを「内部志向」とよび、メイヨはそれを「産業発展の特定の段階における産業人のイデオロギー」として批判していたのだが)という神話的な表象の崩壊に関わっていた。この「レッセ・フェール」的理論に代替される新しい見解として、かれらは新しい秩序とその人間観を描こうと模索していたのである。そうした文脈において、『孤独な群衆』は、そこで問題となっていた議論を、「内部志向」から「他人志向」への転換という構図として引き受け、そのうえで独自の視点から戦後の大量生産・大量消費社会の分析に重ね合わせていった。

本稿は『孤独な群衆』を切口にしているが、そこにアメリカの経済史や経営理論における議論がどのように反映しているのかという問題を絞って議論を進めていく。というのは、リースマンは同書で「他人志向」社会が形成される歴史的背景について断片的な説明しか与えていなく、本稿は、あえてそこに光をあててみることにする。第1章では、同書が描く「他人志向」社会の全体像をあらためて説明し、2章と3章ではいくらか立ち入ってそれを分析する。これまでのリースマン論を見る限り、『孤独な群衆』をめぐる研究の多くは、第2章と3章で言及されるリースマンと、「進歩主義時代」の理論家の言説や、エーリヒ・フロムとの関連をめぐる議論に集中しているくらいがある。それらは、「他人志向」という概念に含まれているこれらの思想家たちの影響を中心に検討している。

管見では、リースマンがその性格類型の理論を、同時代の労働現場における労使関係をめぐる議論や、管理法の変化(ibid: 134)から着想し、それが同書の執筆のきっかけとなったことについては、あまり触れていない。ところが、『孤独な群衆』の第一章で、リースマン自身が、自分の問題関心は「性格に影響する経済的・組織的变化」(ibid)にあると明言している。

それにもかかわらず、この問題を扱った研究はほとんどなかった。同書の第二章、第六章、第十三章でも、「他人志向社会」の特徴を、「モラル (morale)」(ibid: 65, 128, 136, 267-68) や、「人的要素を重視した管理法、人事管理部門」(ibid: 51, 127, 144, 152, 265, 267) などと、エルトン・メイヨの独特な用語を援用しつつ分析していることは明らかである。とりわけ第十三章には、メイヨの管理手法を辛辣に批判 (ibid: 270) しているが、リースマンがエルトン・メイヨやドラッカーといった経営学者の理論に深い関心を抱いていたという文脈はこれまでそれほど注目されてこなかった。それは、リースマンがメイヨの名前そのものを挙げたことが相対的に少なかったことに起因するのかもしれない。この点については本稿第三章で検討したい。

リースマン論の中で、そこに隠れた産業社会への関心まで視野に入れて考察した数少ない研究としては、近年ホーワード・ブリックが、『孤独な群衆』をポスト資本主義的な理論のひとつとして位置づけた仕事がある (Brick 2013: 39)。ブリックは、「リースマンは、経営者革命が古い私有制の財産関係を弱体化させたと論じている。それだけでなく、かれは新しい段階では、利潤動機は人間の行動を動機づけるにしても、資本主義初期段階ほど重要な役割を果たせなくなっていくと考えている」としている (Ibid: 39)。すなわち、いわゆる「経営者革命」、企業の所有と経営の分離が盛んにおこなわれていた時代に、リースマンは、生産現場における従来の権力構造が崩壊しつつあること (所有者層の衰退)、過剰生産が人々の関心を「利潤追求」から「消費」へと導いたことに着眼している。そのように見るブリックからすると、リースマンの理論は、旧秩序が崩壊した後の段階に着目しているのであり、その点で「ポスト資本主義的」な試みであったと解釈している。そうであるかぎり、リースマンの関心は「旧秩序の崩壊」ととどまらず、「新秩序の生成」まで含んでいるはずでもある。ただし、ブリックはもっぱら「崩壊」の方に注目しており、この「他人志向」という概念の由来や、その背後にある思想の転換についてはとくに触れていない。本稿は、それらをあらためて

リースマンが「人間操作」として批判していた「人的管理」をめぐる事情に求めてみようと思う。それによって、リースマンが批判する「社会の新秩序」は、産業社会の断面図である生産現場の新秩序を原型にしていると仮説的に論じる予定である。

近年の経営学思想のなかには、リースマンの仕事を、メイヨの理論が社会に与えた影響やそのイデオロギーに対する批判の試みとして位置づける研究も出てきている。たとえばダニエル・レンは、かれの『経営思想の進化』(2006) のなかで、経営管理の理論における労働者に対する認識の転換として、リースマンの「他人志向」を解釈している。もっとも、その場合のかれの関心は経営理論の変化の方にあり、リースマンが「組織の人間」を社会的現象としてとらえていることや、そのことの経済学的背景はさして斟酌していない。本稿ではこの点についても、いくらか立ち入って検討したい。

本稿の流れ

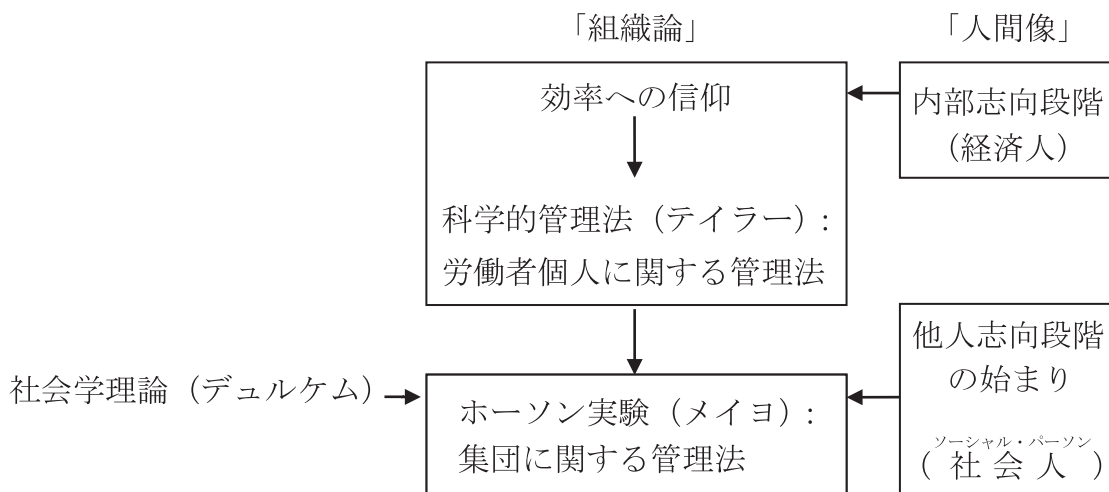
本稿はまず、デューイとヴェブレンなどの進歩主義時代¹の思想家からの影響と、フロムの思想の継承といった点などをとくに強調するこれまでのリースマン論を念頭において、組織論という視点について考察する。続けて、「経済人」の表象を論じるために、「進歩主義時代」のプラグマティズムの議論や、それを取りまく思想史の流れを押さえたい。最後に、「組織の人間」という人間像や、そこに含まれている個人と組織の関係性の転換が、経営管理史における二つの変化と関連していることを論じる。このなかでは、とくにメイヨ理論の影響が重要である。リースマンはハーバード大学でメイヨから影響を受けており、『孤独な群衆』の中で描かれた「他人志向」の概念は、メイヨの管理理論に対応している。これまでの研究史が強調するように、フロムがリースマンの精神分析的アプローチの前提を形作ったというのなら、その他方でメイヨは、その社会心理学のアプローチ、あるいは組織・産業社会に対する関心の前提を作ったと言えるだろう²。メイヨの理論は、たんに理論のレベルにとどまること

なく、生産現場にも変革をもたらしていた。それは「組織の人間」という人間像が、産業生活にも浸透していたことを如実に表している。以下で組織論について論じる部分で明らかにするが、リースマンはメイヨから影響を受けながら、『孤独な群衆』の中でメイヨの理論が理想とする社会を「他人志向的」だと定義してい

たのであり、さらにそれに対する批判すら試みていたのである。

なお、議論の趣旨として、「内部志向」と「他人志向」の二つの段階に対応させて、個人像と組織理論を整理した図を以下に提示しておきたい。

「人間像」と組織理論の関係図



「内部志向」の組織と個人の調和とを表現した経営学的な観念は、「科学的管理法」と呼ばれていた、労働者個人を研究対象とした管理方法であった。この管理法が想定する人間像を、リースマンは「内部志向」の性格類型として分類したが、それは原子的個人観を伴う社会理解に基づいていた。

それに対して、「他人志向」の組織と個人との関係を反映した観念は、ホーソン実験とメイヨから始まる。この新しい管理法が想定する人間像を、リースマンは「他人志向」の性格類型として分類したのであり、そこには古い機械論的・原子論的個人観とは対照的な人間観が表れている。なお、本稿が組織論とアメリカの経済史のつながりを論じる部分については、アメリカの経済史の先行研究をその文脈としていることを断っておきたい（第2、3章参照）³

1. 「他人志向」社会という概念

まず、『孤独な群衆』が提起した「他人志向」社会という概念を鳥瞰的に振り返り、同書の議論の要点を確認しておきたい。リースマンは、人間の性格類型を「伝統志向」、「内部志向」、「他人志向」の3つの歴史段階に分類している。「伝統志向」から「内部志向」社会への転換過程をめぐる議論は、デュルケムを含むそれまでの社会学者たちの議論と合致している。リースマンはその転換を「一次革命」とよび、それが従来の議論でも十分に検討されてはきていると認めている。かれがより強い関心を持っているのは、むしろその先にある個人と社会・組織とのかかわり方の変化である。

「一次革命」以降の社会では、生産力の向上とともに

に、「内部志向」という性格構造が「伝統志向」によってかわっている。この性格構造の特徴とは勤勉と自制であり、リースマンはそれを「合理的な性格」としてとらえていた (Riesman 1950: 14-16)。「内部志向社会」が発展するにつれ、物質的豊かさが達成され、リースマンの言う「二次革命」の段階に到達する。「二次革命」が作り出すのは、「近年のアメリカの大都市の上層中産階級に現れる新しい人間類型」である「他人志向」である。その特徴として、生産領域（農業、重工業、物流）に従事する人数と割合が減少し、ホワイトカラーとサービス業に従事する人数と割合が増加し、高等教育を受けた人が第三産業へと移動するなどが挙げられている。この新しい社会の心理は、「豊かさ」によって育まれるという。このような社会に生きる個人は、他人の愛着や期待に敏感になる傾向にある。それをリースマンは「他人志向」と名付けたのであった。「内部志向」からこの「他人志向」への移行プロセスが、古典となった『孤独な群衆』の議論の山場となっている。

ここではリースマンが「他人志向社会」の特徴としてサービス業の発展を取り上げたことに注目したい。実際、リースマンは自身の歴史段階の分類が「コリン・クラークによる第一次・第二次・第三次産業説の分類に似ている」(Ibid: 9)とみずから説明していた。コリン・クラークは『経済的進歩の諸条件』(1940)のなかで、先進国と同時代の途上国のデータの比較分析に基づき、経済が成長するにつれ、一国の主要産業が農業（第一次産業）から工業（二次産業）へと変わり、さらに発達した産業社会では情報通信とサービス業がその国民所得において一番大きな割合を占めるようになる（この傾向は今日では「ペティ＝クラークの法則」と呼ばれるが）という結論にいたった。つまり、「伝統志向社会」では農民生産、「内部志向社会」では工業生産、「他人志向社会」ではサービス業などが、その生産活動を主導するということである。

このような定義は、たしかにリースマンの議論の土台となっている。「他人志向社会」についてはおもに同書の第六章で論じられているが、リースマンはその

特徴を、あらゆる資源を利用しようとする「仕事志向」の心理から、人間と関係する活動を中心とする「人間志向」の心理への転換としてまとめ、「人間は産業の中心の問題となった」(ibid: 127)と論じたのである。その理由として、リースマンは、上述したような対人仕事が多いサービス業の発展以外に、「ホーソン実験」が社会全体に及ぼす影響を取り上げている。このホーソン実験の成果については後述するが、これが、産業社会が重視する技能を、物づくりのスキルから人間操作のスキルへと変化させたと指摘する (ibid: 128)。

つぎに、リースマンはこのような変化の背景に横たわる経済制度の変化を取り上げている。すなわち、1914年の連邦取引委員会法以降、値引き商戦のような行為は「不公平競争」(ibid: 131)と定義され、その後のロビンソン・パットマン法、国家公平貿易法などの反トラスト法を経て、自由貿易の体制は、「公平貿易」へと転じたとリースマンは論じるのである。これら反トラスト法の背景には、19世紀後半のアメリカにおける独占資本の形成があるが、当時国内経済において自由競争を基本方針としていたアメリカでは、自由放任政策自体が独占資本の中小企業に対する優位性を助長し、かえって自由競争を妨害してしまうという逆説的な事態を招いていた。リースマンがこのような独占資本体制を「公平貿易」と呼んでいたのは、いささかアイロニカルに見える。

「公平貿易」体制の問題は、本来経済発展のエンジンといわれる「革新」を作り出す「企業家精神」を消滅させかねないことにある、とリースマンは分析する (ibid: 133)。「公平」が強調される体制のもとでは、「企業家精神」のモチベーションを見つけるのは難しく、新世代のビジネスマンたちは、自分の会社をビジネス・スクール（ハーバード・ビジネス・スクールを指していると思われる）で勉強したモデルへと変換する傾向がある (ibid: 134)という指摘である。このことが「ホーソン実験」の影響をよりいっそう広げるといふ循環を生み出していた。「フォード死後、古い企業家精神を象徴するフォード自動車は、新しい人事・会計・経営の技術と精神を取り入れた」(ibid)と見るリー

スマンは、このような変化がフォードの死によって象徴されていると論じたのだった。

「他人志向社会」をめぐる議論の中でもっとも看過してはならないのは、個人と組織の関係に関する議論である。「他人志向社会」では、技術進歩は個人の成果としてではなく、制度のルーティンの副産物として達成される (ibid: 128) とリースマンは述べているが、このような事態は、革新遂行の担当者が個人としての「企業家」から、組織としての「企業体」へと転換するということを意味する。すなわち、革新そのものは日常業務になり、進歩そのものを予測しうる形で行わしめるような一群の専門家の仕事になりつつあり、個人としての企業家の社会的機能は低下する。かくて経済進歩は、非人格化され自動化される傾きがある。このような傾向は、競争という資本主義本来の性格を掘り崩し、管理社会の到来の下地を整えることになる⁴。

リースマンは、このような変化は「人生の不確かさ」に起因すると論じる。つまり「他人志向」の前段階にあった「内部志向」的人間は、新しいフロンティアを開拓し自分の事業を興す熱意があった (リースマンは、けっしてこうした行為を賛美していたわけではなく、むしろこのようなフロンティアの開拓は、往々して「帝国主義」の象徴だと指摘している) のに対して、「他人志向」の段階では、戦争、不況、兵役などの要因は、新世代の若者たちが人生における長期的な目標を設定し達成するのを妨げる。「内部志向」の人間にとって、事業と組織は彼の一部であり、彼は自身の目標を組織のなかに組み込むことができた。それに対し、リースマンの時代の「他人志向」的個人は、組織の影になり、彼ら自身は長期的目標を持ち合わせていない。その目標は、あらかじめ組織の中に組み込まれており、組織は従順な「他人志向人間」を制御する形でその目標を達成するのである (ibid: 138-139)。

本稿が着目したいのは、まさにこの点であり、この「他人志向社会」の組織が人間を制御する技術、つまり「人間操作スキル」 (ibid: 128) である。それが第三章で論じる「ホーソン実験」によって開発され、社会全体に影響を及ぼしたのである。以下に続く第二章

と第三章で、産業社会はいかに「個人が組織の中に組み込まれ」た他人志向社会へと転じていったのか、またその過程を「経済人の衰退」から「組織の人間」への転換過程として論じられることになったのか、という事情について論じることにしよう。

2. 「経済人」の衰退

「他人志向」と呼ばれる新しい社会段階への移行は、同書が出版された当時までは、「アメリカの大都市の上層中産階級にしか見られない変化であり、そのヘゲモニーは近い将来にある」 (ibid: 20) と説明されている。リースマン自身は、このような変化の原因を「希少性に特徴づけられた社会」から、「豊かな社会」への転換に求めている。近年のある研究は、リースマンのいう第二次革命を、「ふるい『経済主義』 (あるいは経済人) への批判を新しい社会的変化の原因へと変換させた」 (Brick 2015: ch5) 点で意義深いと分析している。つまり、「豊かな社会」への転換過程で、それまでのような、経済動機が社会的変化を引き起こすという理解は次第に薄れていったというのである。これについて、ホーワード・ブリックは「経済人が死んだ。リースマンは、アメリカは市場経済社会であることをよく知っていて、消費と消費主義はその分析の中心にある。しかし、彼はアメリカ社会を伝統的な資本主義社会として定義するのは不十分だと思っている。……かれは人々が他人と触れ合い、ますます『社会化』されていくのを、豊かな社会の到来とともに歓迎している」 (Ibid) と分析していることを、留意しておきたい。リースマンの言う「内部志向」の人間像は、「経済人の隠喩」 (Brick 2011: 39) である。「経済人が支配的地位から降りたことの証拠として、彼 (リースマン) は、他人志向の会社員たちは内部志向の時代と違い、賃金よりも、社会的なつながりやチームワークなどによって動機づけられると論じている」 (Ibid)。そして、それとともに、見落とすことができないのは『「内部志向」の別名は、プロテスタント精神、労働倫理、ブルジョワ・エゴであり、リースマンは決してそれらの賛歌を

うたっていない」ということであるという (Ibid)。

もともとこの理念は、古典的な自由主義派経済学理論の土台を作ったとされるアダム・スミスの『国富論』に由来する。スミスは生産力の増進は分業から始まると論じ、この分業は個々人の自身の利害への追求によって引き起こされるとする。我々はパン屋さんに代価を支払う形で自分の欲求を満たすのである。すなわち、人間は自分自身の利益を追求するうえで、他人の博愛心ではなく、その自愛心に呼びかける。ここで交換という行為が生み出される。交換はまた、人それぞれの生まれつきの才能の違いと相まって、分業をおのずから生み出す。分業は生産効率を上昇させ、適正な分配の秩序を作り出す。これはいわゆる「見えざる手」、「自由市場」という概念のメカニズムである。個々の経済主体は自己利益の下で行動し、無意識に最良な資源配置を達成する。この了解は200年余り以降の今日でも存続している。

「経済人」の考え方は19世紀後半から徐々に形成されるアメリカの中産階級に根差している。リースマンは、自分の議論の中心である「中産階級」の概念は、それがすでにドラッカーなどの論者によっても議論されてきたものだとして述べている (Riesman 1950: 20) ので、ここではまず、その原型となっている経済人の概念を簡単に確認しておきたい。ドラッカーの分類によると、それは主に2つある。古典派経済学が前提とする経済人の観念は、アダム・スミスの *homo economicus* に由来する。「この経済人は、狡猾で無遠慮な、いつも自分の最大利益を目標として行動し、しかもその手段をも知っている存在である。もちろんこの概念は人間本性を規定するには単純すぎる。マルクスが修正した経済人は、つまるところ「階級の利益」のために行動する人間である」 (Drucker 1972: 36)。

いうまでもなく、この人間観には、広く人口に膾炙した楽観的な想定が含まれている。すなわち、「利潤経済動機を認めれば、自由平等に理想的社会がおのずから実現される」という想定である。「社会秩序としての資本主義は、経済進歩があれば、人は自由平等になれる」という信念の表現 (Ibid: 29-30) であり、利潤

追求を、平等を実現させる手段として積極的に評価した最初の社会理解は、資本主義のそれである。この信念のもとで、社会のあらゆるエネルギーは経済目的の追求に集中され、経済進歩は理想社会実現の約束を担うからである。

ドラッカーはつぎに、フォードの成功が「経済人」の神話の衰退を招いたと論じるが、そこではいくつかの限定条件が加えられる。「経済人」という人間観が完全に消えたというのは現実的ではないし、先進国という限定された地域には当てはまるにしても、ほかの成長段階の国々では妥当しないだろう。ここでいう「衰退」とは、このイデオロギーへの信仰の衰退にあたると思われるべきである。ドラッカーは、その信仰が崩れる理由として、平等の神話の破滅と、世界の合理性の崩壊という2つの原因を挙げていた。

「資本主義の信念が誤りだと決定的にわかったのはいつか…フォードが、大量生産方式こそ最も経済的で能率の高いものであることを世に示したとき、資本主義の信仰が意味を失ったということが出来る。大量生産方式がとられてこのかた、経済上の進歩は必ずいやまざる不平等を伴った。…人間の経済上の自由は、平等に導くものではないとわかった…経済人という概念が崩れた。…社会秩序が失われ、世界は合理的なあり方を奪われた。…社会の合理的性格の解体と、個人対社会の合理的関係の解消は、現代の一番革命的な特徴である」 (Ibid: 32-42)。

ようするに、独占資本主義の形成という事態が告げるのは、競争の神話の破綻であり、最終的には平等の神話そのものの破綻であった。これにより個人と社会を統一させる論理としての「合理性」の観念も色あせる。そして、2本の柱が同時に崩れたとき、経済人の神話への信仰が衰退した。この時期は、大量生産段階の成立と同時に経済制度も切り替わったのであり、そこにこそ大衆消費社会が芽生えたのである。

アメリカでは、19世紀後半にフロンティアが消滅し、科学技術の発展とともに人口も急増し、世紀転換

期にはついに世界最大の工業国となった。フロンティアの開拓と資本蓄積（19世紀）に対応する内部志向段階から、新しい社会段階へと転換しはじめたということである。世紀転換期のアメリカでは、まばゆいばかりの大富豪の生活とスラムの悲惨さという顕著な格差が、この社会の特徴ともなっていた。この時代の思潮を代表する人物、カーネギーは、1889年に「富」と題する評論を書き、不平等、少数者への事業の手中、競争の原則は「有益であるだけでなく、人類の進歩のために不可欠である」と述べている。

この時代は、実業家たちが大量に出現したと同時に、中産階級—専門職従事者、公務員、会社員なども急激に拡大したが（有賀 2002: 14-34）、このことが「他人志向」社会の出現を暗示していた。この新しい社会段階においては、前段階の小企業が競う自由放任社会が終焉を迎え、少数の企業が市場をほぼ掌握する寡占状態が出現する。寡占状態は、新しい産業組織の仕組みを出現させるとともに、第一次世界大戦をきっかけとして、社会を覆っていった。

もっとも、これに対して、1900年から第一次世界大戦にかけての時期に、アメリカでは何百万もの人々が、こうした工業社会のゆがみを直そうとする社会運動（移民問題、腐敗、独占、マッキンレーによる海外膨張への反対運動など）に参加していくことになる。このような様々な運動の総体が、アメリカ史においては「進歩主義」と呼ばれている。一言で「進歩主義」として括られていながら、それはまとまりのある思想であるわけではない。また、それらは必ずしも「進歩的」といえるわけでもなく、相互に矛盾を抱えている。ともあれそれは、多様で雑然とした改革運動を指す総称であった。その中から、資本主義的工業社会に合わせた新しい社会秩序の編成を目指した勢力が出現し、現代アメリカの思想的な新秩序の一部をなすようになったといえる。たとえば、エルトン・メイヨをはじめとする30年代の「人間関係運動（Human Relationships Movement）」は、「進歩主義」の潮流の延長上にあり、生産の管理を古い管理方式から新しい秩序へと変えようとする試みであった。

では、この「進歩主義」が作り出した新しい秩序とは何であったのか。それは一言でいえば、企業、政府、研究が一体になり、科学的知識・技術を活用し、社会の発展を推進していくようなシステムである。歴史家オリヴィエ・ザンツの言葉を借りるなら、アメリカは19世紀の末から、市場および軍事における有利な立場を確保するために、科学技術を活用し、それ以降の巨大体制の原型を作り上げたという。この体制の中で、産業家・経営者と科学者・技術者とが相互に協力し、専門的知識を日常生活にも適用することによって「アメリカン・ライフ」を確立していった。

「他人志向社会」を作り出した「進歩主義」的な新しい中産階級は、19世紀の経済発展の中で成長した新しいホワイトカラー⁵—上層中産階級、企業経営者・科学技術者や知識人などと呼ばれる階層であり、それまでの古い中産階級である中小企業家や銀行家などとは一線を画している。かれらは財界・政界と関係を持ち、さまざまな政策が展開されることにコミットし、それによって国全体に新しい秩序を与えるようになった。

「進歩主義」政策の実施はセオドア・ローズヴェルト（Theodore Roosevelt 1858-1919）から始まる。ローズヴェルトは、企業活動の規制・食品や薬品の規制政策を通じて、経済活動への政府の介入を進めたからである。かれは、「今日国家が直面する重大な産業問題を科学的に解決するためには企業の集中は避けがたく、企業間の協力によって無駄な競争をのぞき、公共の利益のために政府が積極的に経済的規制を行う」ことを提唱し、強力な政府の指導の下に効率的な大企業が国家の利益を追求するような社会を描いた。ローズヴェルトおよびそれ以降の「進歩主義」政策をとおして、政府主導の下で企業の規制、専門家の協力という体制が整えられ、さらに第一次世界大戦によって、この体制は総力戦体制へと一層強化されていくことになる（Ibid: 63-92）。

進歩主義における生産管理の領域での改革運動の典型として先に「人間関係運動」を挙げたが、それが本格的に出現するのは「科学的管理法」の誕生を待たな

ければならない。「科学的管理法」が、それ以降の生産管理に大きな影響を与え、メイヨラの「人間関係運動」は、この科学的管理法を土台にしている。その実際の場面での「成功」が、時代の流れにどのように合致していたのかという点は見過ごせない問題でもある。

ビッグ・ビジネスたる企業の典型としては、リースマンが「伝統的な意味での最後の企業家」(Riesman 1950: 134)と呼んだヘンリー・フォードのフォード自動車⁷が挙げられる。フォード自動車は、1913年に、T型フォードの大量生産のために「ライン生産方式」を始めたが、それは科学的管理法をリニューアルして生産ラインに適用したものである。テイラー主義は当時のデトロイトを席卷した。ある意味で、フォードが大量生産のために作り上げた「ライン生産方式」は、テイラー主義の特定の側面を究極的に発展させた結果である(Nevins 1954: 468, 474)。

今日テイラー主義として理解されるこの科学的管理法の誕生は、産業社会において、モノの管理から「人間の管理」へとその関心が移り始めたことを象徴している。この「人間の問題」への注目こそ、まさに進歩主義期(『科学的管理法』の出版は進歩主義期の末期に当たる)の影響の帰結そのものである⁶。

科学的管理法の核心は、生産技術の合理化、標準化⁷、奨励賃金で労働者を動機づけることによって、生産の効率を最大化することにある。労働者たちのインセンティブにかんして、テイラーは、格差のある出来高制賃金によって、そのエネルギーをコントロールしようとした。かれは、経済的報酬とアウトプットの間にある関係性を信じており、この出来高制賃金は、平均以下の労働者への罰としても機能した⁸。

テイラーは自分が目指しているのは、「労働者側での、自分たちの仕事や仲間や雇用主に対する義務について徹底した精神革命」であると説明している(taylor, 1911/1972: 26-27)。テイラー以後、アメリカの大工場の組織原則は、かれが提示した方策に基づくものになっていく。すなわち、非労働者階級であり、資産をもたない経営者、つまり専門的な中産階級が担当す

る経営管理によって、労使関係が緩和されるという理解が広められるのである(Merkle 1980: 15)。しかし、テイラーの出来高制賃金は、人間を犠牲にして能率を追求し、その人間に関する理解は単純すぎるものだとも批判されてきた。というのも彼は、「人間の心理と刺激の問題に対する特定のアプローチを支えている。…ベンサム⁹の功利主義が暗示する人間性についての見解を受け入れていたことはほぼ間違いない。…刺激の問題は、奨励賃金制⁹によって、労働者の賃金を彼の生産高に連動させることで解決されなければならなかった」(Aitken 1960: 34-5)からである、という。この意味では、科学的管理法が採用したのは、むしろ「内部志向」的な見方であり、その衰退は、テイラーの管理方式を取り入れたヘンリー・フォードの死から始まったというリースマンの断言にはしかるべき根拠があるのである(Riesman 1950: 134)。

前述したように、経済人の人間観にかわる新しい「他人志向」のステージの原型は、進歩主義時代に活躍していた2人の思想家、ヴェブレン(Thorstein Veblen, 1857-1929)とデューイ(John Dewey, 1859-1952)の思想によるものである。『孤独な群衆』は、デューイとヴェブレンから始まる思想の延長上にあり、それとともに進歩主義的アメリカン・ライフという解釈に対する反発だとも言える(Featherstone 1979: 4)。進歩主義者たちは、古い人間像たる「経済人」のコンセプトに同意せず、いわゆる「自然」な個人に制度と文化がいかなる影響を与えるのかに着目した。デューイとヴェブレンは、古い「物質主義(materialism)」を批判し、「適者生存」のルールは「希少性 scarcity」という基本事実の上のみ成り立つのであり、豊かさによる新しい秩序の下では、相互依存と協力的関係が主導すると論じる。希少性をめぐる競争の価値観を否認するために、進歩主義者たちは、経済学的価値の主導性に疑問をかけたのであった。

もっとも、このような問いかけ自体はけっして新しいものではない。19世紀末期のユートピア主義者たち(Bellamyなど)はすでに、豊かさ、レジャー、そして経済学的価値からの転換に、新しい可能性を見出

そうとしていたからである。だが、進歩主義者たちは、科学と技術の進歩がアメリカ人の性格に与える影響にとくに着目した(ヴェブレンの「エンジニア階級」という概念がその好例である)。このように、ヴェブレンとデューイによって立ち上がった産業・科学・技術をめぐる社会心理学は、その後もより複雑な発展様相を示すようになっていくが、その核心的な洞察はゆるぎないものであった。つまり、技術進歩と相対的豊かさによって、いまやアメリカ人にとって「問題」となるのは、生産と自然征服ではなく「他人」なのである(Ibid: 13-16)。

リースマンは、このような「経済主義への批判」に影響を受けて、新しい社会段階の形成を考えるようになった。のみならず、リースマンは、進歩主義時代の思想的伝統の上に立ちながら、その時期に作り上げられた人間像の将来にも疑問を抱いたのである。リースマンが取り組んだ根本的な問題は次の点である。すなわち、アメリカ人はより協力的で、感性豊かになりつつあるにもかかわらず、彼らは依然として、競争的で経済発展を最優先するような制度、つまり内部志向段階に形成された資本主義制度によって支配されているということであった(Ibid: 35)

3. 「組織の人間」の出現

20年代に入って以後、アメリカでは、「欠乏の時代」が、いまや終わることのない大量商品生産と娯楽に特徴づけられた「豊富の時代」にとって代われつつあるという議論が出現した。そのひとりであるジョージ・カトナは「中産階級的で、消費社会としてのアメリカ」というビジョンを提供した。(秋元 2003: 79)

19世紀から1920年代までの資本蓄積段階を通して、アメリカでは多数のビッグ・カンパニーが形成されたが、それらが安定的に産業を支配できたわけではない。「科学的管理法」とフォード型のビッグ・ビジネスが衰退した後で、アメリカでは「株式の分散」が進行し¹⁰、この過程のなかで、経営者企業と呼びうる企業システムが次第に形を整えてくる。20世紀に入り

第一次世界大戦を経て、自動車産業などの興隆と大衆消費社会化の進展は、企業を取り巻く環境を大きく変化させた。様々なビジネス・モデルが市場で優位を競い、ビッグ・ビジネスといえども淘汰を免れないにまぬかれない状況状態であった。その状況の中から大量生産と大量販売を統合し、規模の経済を実現した少数の企業による寡占的な産業構造が形成されていく。これらの企業の競争の局面は単なる価格をめぐる競争ではなく、技術や製品を差別化することによって競争優位を確保しようとする局面に移りつつあった。これはまた消費社会を特徴づける土台となった(谷口 2017: 290-291)。

「経営者企業」システムは「内部志向」的な所有者企業システムとは大きく違う。新しい企業管理システムは、「多数の異なった事業単位から構成され、階層的に組織された俸給経営者によって管理されている企業」である。これらの企業は戦略あるいは合併により、製造・販売・輸送・原料生産を統合し、内部化された諸機能を機能別管理機構によって階層的編成し、それらの機能を俸給経営者(salaried managers)が管理的に調整する。経営者企業は、その優位性を発揮して支配的な企業システムに進化してくるのである。新しい企業の合併に参加した企業や、買収された企業の所有者(いわゆる「内部志向」型の典型的企業経営パターン)の多くがその経営から離れ、単なる株式所有者に転化していき、19世紀の支配的階層であった伝統意味での企業家、いわゆる所有者層が社会的に衰退していくこととなる。

専門経営者の出現を契機に、企業は利潤追求を最終目標とする組織ではなくなっていくという議論もできてきた。ビッグ・ビジネスによる寡占的産業構造が形成されたことによって、企業側は、単純に賃金の切り下げによって競争優位を保つのではなく、むしろ高賃金によって労働者の忠誠心を高めながら、生産性をあげてコストを削減することとなった。また、福利厚生施策の展開によって、労働者の利益と企業の利益を結びつけ、労働者を企業内に包摂し、労働組合を排除しながら労使関係の安定を図り、ホワイトカラーを含め

た企業共同体的な関係を形成した（谷口 2017：290-2）。これが新たな労使関係を模索させることになり、管理理念に変化をもたらしたが、ホーソン実験はこの変化の一端を担っている。

経営学や社会学ではすでに歴史的な概念となっているホーソン実験¹¹とは、チャールズ・スノーが監督し、シカゴにあるウェスタン・エレクトリック社のホーソン工場で行われたひとつの試みである。1929年からエルトン・メイヨが専門家として実験とかかわるようになり、公式に報告文書を作成し、この実験のアレンジを担当したりした。そして、その成果は、『産業文明における人間問題』として1933年に社会的に公表されている。

ホーソン工場は、アメリカの製造業界でも先進的な事例であった。その製造工程の構成は、ヘンリー・フォードとテイラーをパイオニアとする科学的管理法と大量生産を適用したものであった。科学的管理法の運用とともに、その人事管理は「厚生資本主義」の特徴を持つアプローチによって調整されており、それは現在の国際水準からみても高いレベルの福利厚生であった。

実験は当初、工場内の照明と生産性の関係を明らかにするための実験として始まったが、生産高の水準と照明との間には直接な関係性がなかったことをただ証明したにすぎない。ところが、調査者たちはこの初期の実験の途中から、ほかならぬ実験そのもののために、管理者たちの監督レベルが高まり、生産水準が向上するという予期せぬ相関関係に気づいた。これこそそのちに「ホーソン効果」と呼ばれる現象である。

照明実験は成果なく終了するが、のちにホーソン実験として知られるようになった効果の考察は、そのときからスタートした。研究者たちは、次に労働による疲労と単調感が生産性に与える影響について調べた。実験者たちは、疲労を伴う作業と考えられる継電器の組み立て作業を研究対象とし、「実験室」を設置した。15歳から28歳の女性が選ばれ、実験に参加した。彼女たちはこの「実験室」の中で、異なった状況の下で働き、その異なった時期の生産高が統計され、インタ

ビューも行われた。実験期間中、これらの女性たちには休憩時間が与えられ、会社からは無料の軽食が提供され、労働負担が軽減された。これらの措置が生産に及ぼした影響を監督者たちが観察したのである。

「疲労実験」の結果は、肉体的疲労の軽減と生産高の間には、二次的な関係しか観察できないということであった。だが、工場が設置した「実験室」の中で働く労働者たちは欠勤率が低く、生産性が高いことが確認された。インタビュー記録によると、労働者たちは自分が実験室の中で働くことを好んだ理由として、「監視者が厳しくないから、もっと自由に働ける」というものであった（Mayo 1933: 65）。これらの実験は5年の間様々な変更を加えて実施され、その都度被験者たちの意見が聴取された。メイヨはそれが「参加者たちに参加意識をもたせ、実験室内では小さなコミュニティを成立させた」（ibid: 69）と分析し、生産水準の上昇は、思いやりのある監督者を含む実験室内の社会的連帯感と関係しているものであり、この連帯感が「実験者たちの精神状態を変えた」（ibid）と評価したのであった。この「精神状態」を、メイヨは「モラル（morale）」という独自の概念に基づいて説明し、それがグループのアウトプットの上昇にかかわる一番大きな要因だと論じた。

「モラル」の上昇は、監督者と労働者の間の関係、工場の労働環境の変化としてもたらされた。実験室の監督者は、労働者たちが自分のペースで働くことを認め、彼女たちからの意見にも耳を傾けた。実験室の監督者の管理スタイルは、リースマンが「他人志向」として批判した仕事スタイルの原型なのである¹²。一方、会社側は労働環境を再建しようとし、「休憩や軽食の提供などは実験当初、労働環境の変化を確認させる役割を果たした」（ibid: 70）とメイヨは指摘している。かれは、このような措置によって、労働者と生産グループが一体化され、両者の利益が統一されたと分析した。

実験が行われた1929年から1933年までの間は、大恐慌が一番深刻な時期であった。雇用がつねに保たれていたホーソン工場でも、レイオフを余儀なくさ

れ、実験は1931年にはいったん中止しなければならなかった。同年、メイヨはインタビューのなかで、大恐慌前の工場における集団生活は、連帯感と帰属感を提供する社会組織を構成していたが、大恐慌はこの共同社会の一致性を破壊したと述べている。大恐慌以降の任務として、メイヨは協力と社会的連携をふたたび作り出すために、職場での社会的連帯の再構築を提唱した。

実際、30年代までに、労働の生産性はすでに十分に向上し、工場には大量生産された商品が貯蔵されており、コストの削減及び生産効率の向上といった能率増進運動的な関心はもはや生産者にとって一番の関心ではなくなっていった(谷口2017:478-9)。それに代わって、大恐慌の一要因となった、過剰生産の問題が目に見える形で浮かび上がった。この新しい事態を説明しようとした結果、「消費」や「有効需要」¹³に着眼した理論が次々と打ち出されたのであった。また、ニューディールの影響で活性化した労働者運動によって、あらためて労使関係は経営者たちの関心の的となった。メイヨが労使関係および労働者とその労働環境を重視した、それまでと異なった管理理論を提唱したのも、このような必要に応じたからであるかもしれない。

エルトン・メイヨの理論、のちに「人間関係運動」の始まりとして位置づけられたこの理論について論じることが、『孤独な群衆』の成立史を論じるのには不可欠である。リースマンは、「他人志向」型社会の職場では、メイヨらによって作り出された管理理論が「人間関係」の重視を提唱するのであり、そのことが仕事の領域に「他人志向」的要素を生み出したと指摘しているからである(Riesman 1950: 270)。

先に挙げた『産業文明における人間問題』は、ホーソン実験についての連続的な経過を記述した記録ではなかった¹⁴。むしろ工業社会における社会の均衡が、いかに達成・維持されるべきかという視野の広い課題を説明している。ダニエル・レンは、「メイヨは、ホーソン実験を将来のマネージャーが目指すべき仕事、つまり『人間関係』を解釈するための事例として用いた」

(Wren 1998: 175)と指摘しているが慧眼である。同書の最初の二つの章は、労働が労働者に与える単調さと疲労についての議論である。その第三章と第四章は、ホーソン実験においてみられたように、労働者の生産高の向上は、経営管理側の下ではたらいっている凝集性の高い作業集団の展開に相関すると説明した。注目すべきことに、メイヨは、金銭的インセンティブの効果と重要性を高くは評価していないのである。

その第五章と第六章では、同書の一番重要な議論が展開されている。メイヨは、インタビュー記録から、被験者の私生活における関心や工場現場のグループの環境と、生産性との間に関係性を見出そうとし、「強迫観念」という概念を案出した。すなわち、理性的ではないとわかっていても、個人はある考えに取りつかれたように、それを頭の中から除くことができなくなると、職場での個人の生産性は低下する。「強迫観念」は、現代の工業社会を生きる個人が社会的状況に十分適応できない結果であり、それが仕事の能力と態度に影響を与えている。メイヨは、このような社会適応障害の原因を、個人の不合理性ではなく、むしろグループ自体、仕事のルーティンにおける人間関係、および個人間の関係に求めた。実験のインタビューからわかったことは、社会的にうまく適応できていない個人であっても、この人に適合した有益な人的環境に置かれると、正常な社会適応ができるということである。逆も同然である。つまり、社会適応障害は、個人の生きる環境に大きく影響される。

この論理に基づきメイヨは、産業社会における「失調」は、人間と仕事をめぐる会社政策の関係の中に生まれるものであり、個人の中に生じるものではない、という結論を引き出した。要するに「仕事における協力は、原始社会であれ、工業社会であれ、社会の進化にとって大事である。社会は人と人の関係によって構成され、このような関係を統制するのはロジカルではない社会的手段であるゆえに、ロジカルな経済への一方的な強調は社会的手段の発展を妨害する」(Mayo 1933: 115-6)。

ここでは深く立ち入らないが、この理論は、デュル

ケムの社会学の認識を継承している。というのも、メイヨは「社会秩序の崩壊は、そのメンバーにとっては社会的習慣¹⁵のコントロールの喪失であり、集団メンバーは伝統的な社会的習慣にかわる新しい習慣と態度を自ら作り出せないことが多く、この崩壊が自殺を引き起こす」(Ibid: 123)として、この現象を「工業社会の急激な発展がもたらした一種の病気、見通しのなさ」(Ibid: 124)から由来すると論じているからである。

伝統的な社会では、個人は帰属集団の中で将来果たすべき役割を学習することができるが、近代の経済発展は、このような個人と集団を結び付ける発達過程を終わらせている。そのため個人であれ集団であれ、人生の無計画性に直面せざるを得なくなるとメイヨは説いている (Ibid: 125)。そして、この社会の組織性の崩壊に伴って出現することこそ「強迫観念」の強化という事態である。この社会の組織性の崩壊は、「自殺」という極端なケースとして現れるだけでなく、日常生活においても、「強迫観念」の頻発によって社会的適応がうまくできなくなった個人として確認される。このようにメイヨは、デュルケムの自殺論や心性論と自分の理論とをつなげて考えている (Ibid: 128)。

メイヨは、集団が崩壊しないためには、共通の信念と習慣を持つことが必要であるとも説く。歴史的に見て、社会が一つの全体として保持されるための機能は、社会の転換期には弱まる。我々の社会が無意識的にも経済発展を最優先し、それをひたすら追求することで、人間・社会・政治技術の領域に関して、無遠慮で日和見主義的になってしまうと指摘した。したがって、今日の産業社会の「失調」を治癒するには、伝統社会のような社会的連帯を作り出すことが必要だとも説いている (Ibid: 131-2)。

メイヨは、同書の最後の二つの章で、社会的均衡を維持するためにはどうすべきかという課題を立て、その部分的対策として、ホーソン実験で明らかになった知見を職場に適用することを通じて、適切な秩序を樹立すべきだとしている。また、メイヨは、現代の経営管理者エリートが技術と経済の側面しか検討していないために、労働者に必要な他者との社会的関係や、

集団と一致する価値観を見過ごしており、人間性についても愚かにも軽視してきた (Ibid: 173) と指摘したのであった。

メイヨの理論に対して、『産業の社会心理学』(Brown 1954) はとくに興味深い評価を与えている。メイヨ以前の経営管理論では、特に科学的管理法における人間に関する仮説では、労働者は個々に扱われるべきであり、その能率は科学的に評価されうる機械のようなものであると考えられていた。それは「内部志向」段階、つまり資本主義初期に現れた原子論的社会観に起因している (Mumford 1934)。この古い人間性に関する仮説を、メイヨは『産業文明における社会問題』¹⁶ (1949) のなかで、産業発展の特定の段階における産業人のイデオロギーだと批判している (Ibid: 86)。『産業文明の人間問題』は、このような産業構造の上に現れた社会的変化の影響を論じていた。デュルケムの研究と、シカゴ社会学派の研究に基づき、メイヨはアノミー、すなわち、第一次集団との分離からくる根無し草性に対して注意を喚起した。かつては同じ帰属集団の中にいる人のかわりに、今の経営者たちは、全国を移動する不特定の労働者を相手にしている (Ibid: 102) ことに注目している。メイヨはこのように、一次集団の崩壊と地理的移動性が産業にあたえた影響から、新たな管理方式を提示したのであった。

メイヨの『産業文明における人間問題』は、のちの「人間関係運動」に理論的解釈の土台を提供した。その目標は総じて効率的な人間的協力の模索であり、その手法は産業生活への適応を促進できるような社会的手段の復活である。すでに述べたように、同書が出版された1933年は、大恐慌が社会全体に及ぼした影響がまだ続いていた時期であった。そのために、この研究は、大恐慌以降支離滅裂な状態に陥っていた産業組織への信念や破綻していた従来のマネジメント研究を、再組織する方向で機能したように見える。「メイヨの業績は、アノミーと社会分裂を克服できる、社会的スキルと人間的スキルによって支持される、新しいリーダーシップを求めることによって、社会人 (Social Person) というステージを作り上げたことであった。

本質的に、メイヨの理論は、産業における協力と協調という、テイラーが目指したものとそれほど変わらないが、メイヨの手法のほうは、労働者と管理者の間に相互に有益な関係を成立させた。」(Wren 2006: 250)

「ソーシャル・パーソン」というステージに関して、ダニエル・レンは、それが「人々の希望と経済的不況、社会的衝突、政治的転換との相互作用」として生まれたと指摘し、マネジメント理論とその時代背景の関係を説明している (Wren 2006: 387)。リースマンは、この人間像の転換は、生産領域や職場における変化にとどまらず、新しい時代の社会秩序を表現していると論じている。「効率」への信仰は、「豊かな経済」、つまり、消費を上回る生産力の向上によって衰退した。人間像は「ソーシャル・パーソン」に変わるとともに、「消費社会」に必要な技能として、人間を操作するスキルが重視された。これこそ「人間関係運動」¹⁷が目指していた「社会的手段」である。

ただし、そこで注意しなければならないのは、人間関係運動も科学的管理法も、生産現場という「組織」に新たな組織性を構築することを目指していたという点である。メイヨらの理論は、しばしばテイラーのそれと対蹠的に論じられるが、前者は後者への修正といいいい。違いよりも類似性のほうが勝っている。つまり、人間関係運動は、大恐慌によって崩壊した従来の信仰に代えて、進歩主義時代からニューディールまでの政策による政府支配の強化とともに、新しい産業社会の調和方式を見つけたのであり、それは新しい社会的性格の形成の始まりを意味していた。

4. むすびにかえて—中産階級をめぐる一つの試論として

リースマンはあたらしい社会秩序の姿を、戦後増大した新しい「中産階級」の再発見によって予測した。かれは、19世紀の人間像(内部志向)への反発という点に関してはデューイとメイヨの思想の延長上にあるが、実のところ、この二人が提示した新しい社会の構造、つまり消費と集団に焦点を絞った解決策には同

意していない。デューイとメイヨが作り出そうとした社会を、リースマンは「他人志向」と名付け、その社会・組織至上の倫理、すなわち、個人の最終需要は団体への所属だとする観念を批判もしていたからである。

リースマンは『個人主義の再考』という論文集の序言において、『孤独な群衆』を振り返って以下のように語っている。

「私が真理を語るのは、知らない人を説得するよりも、それを知っている人を守るためである。『孤独な群衆』は特定の読者を意識して書いた作品であり、その読者たちに向ける言葉と隠喩の類を選んでいので、この本が誰でも手軽に手に入ることを残念に思う…誤用されることが多い」(Riesman 1954: 14)。

かれは「他人志向型」の人間を一方的に批判するのではなく、むしろ「内部志向」が依然として主導的な地位を占めている社会の中では、そうした人間は弱い立場にたっていると見ている。彼が本当に関心を持っているのは、これら「弱いもの」がお互いを攻撃しあう事態である (Ibid: 16)。

本稿の最後に、リースマンが『孤独な群衆』の中で描いた社会と人間の類型は、実のところ中産階級をめぐる社会理論の萌芽であったと仮説的に論じてみたい。リースマンが描くアメリカ社会の新しい秩序には、巨大組織と世界的な集団主義の潮流という歴史的背景がある。

新しい中産階級に関する研究は、ファシズム研究から始まり (Burris 1986: 3)、1933年に政治学者のラスウェルによってはじめてアメリカにもたらされた。彼はファシズムを中産階級による資本主義および社会主義への復讐としてとらえたのであった (Lasswell 1933: 374)。その二年後、歴史家のデイヴィッド・サボスは、ファシズムと中産階級の急進主義とのつながりを議論している。中産階級のイデオロギーの理想とは、商人や職人や農場主などによって構成されるプチ・ブルジョワ階級のポピュリズムであると規定したのであった。

このようなイデオロギーは、その本性からしておの

ずからビッグ・ビジネスとは対立する。たとえば彼らは、富裕層から税金を徴収することによって所得分配をより公正にすることを提唱する (Saposs 1935: 397)。それは、資本主義と対立すると同時に、社会主義—労働者階級のイデオロギーとも対立するのである。生産の集中管理と大企業の国有化を主張する社会主義に対し、ポピュリズムは、経済の集中に反対し、私有財産の廃止ではなく、その規制を主張する。サポスは、ファシズムをこの中産階級のイデオロギーの究極的形式とみなすのである (Ibid: 395-401)。

フランクフルト学派のフロムも、こうしたラスウェルの理論を引き受け、30年代の末頃に、中産階級は危機に一番弱い階級となったと指摘した (Ibid: 144)。フロムはその理由を経済的・心理的側面から分析した。ブルジョワジーと労働者階級の間に位置する中産階級は、インフレーションと不況によって最も大きなダメージを受ける階級である。インフレーションは中産階級の「節約」という価値観と、その社会的地位を損なってしまった。組織された労働者階級の新興は、これら中産階級の社会的地位を相対的に下降させ、その結果、「彼らは、焦りの感情にとらわれ、彼らを導いてくれる服従の対象と、彼らより無力で支配できる対

象を求める」(ibid: 244) ようになった。ファシズムは資本主義—すなわちビッグ・ビジネス——と社会主義—すなわち巨大組織——への反撃であると捉えた¹⁸。「ナチスのイデオロギーは、小売商人・職人・ホワイトカラーなどの中産階級に歓迎されていた」(Fromm 1941: 235)。つまり、危機において中産階級の人々が「集団志向」に転じたのだと言えるだろう。

注意すべきは、リースマンが、新しい社会的性格を「権威主義」や「全体主義」ではなく、「集団志向」という言葉で批判していた点である。彼は、当時のアメリカは、直接ファシズムには至りつかなかったにせよ、古い経済システムが従順な「他人志向」型人間を操作することは、管理社会の到来とともに危険性を育んでいる、という見通しを示していた。世界的な集団主義の潮流と同時に、アメリカ社会では経済制度や組織の管理手法の変革が並行しており、そこには戦後にさらに形成される「大衆消費社会」化という変化も伴っていた。その点で、今日古典として尊重されつつ片付けられる『孤独な群衆』は、ファシズム批判の議論を参照しつつ、ファシズム批判の枠を超え、「豊かな社会」に形成される新しい社会的性格と組織の仕組みを模索する可能性をも内包していたのである。

注

- 1 The Progressive Era (1890 - 1920)。この時期には、アメリカにおける急激な工業化がもたらした社会や経済領域の問題に対応し、人々が多様な社会的運動を行い、政治運動まで発展していった。
- 2 リースマンとメイヨの関係については David Riesman, "Becoming an Academic Man", 1990, David M. Heer, Kingsley Davis, A Biography and Selections from His Writings, 2017, chapter 2 を参照。
- 3 これらの先行研究としては、秋元英一、菅英輝、『アメリカ 20 世紀史』；網野徹哉、橋川健竜、『南北アメリカの歴史』；有賀夏紀、『アメリカの 20 世紀上：1890 年～1945 年, Volume 1』；A.A. バーリ, G.C. ミーンズ著、森果訳、『現代株式会社と私有財産』；谷口明文、須藤功、『現代アメリカ経済史：「問題大国」の出現』；L・ガランボス、ジョセフ・プラット、『企業国家アメリカの興亡』などがある。
- 4 シュンペーター『資本主義・社会主義・民主主義』(1942) を参照。
- 5 ホワイトカラーに関する議論は、同時代の社会学者 Charles Wright Mills の著作 *White Collar: The American Middle Classes*, 1951 を参照。
- 6 科学的管理法についての議論は、Management and Ideology: The Legacy of the International Scientific Management Movement (Judith A. Merkle, Judith Merkle Riley, 1980)、『経営管理論の時代』(J・シェレドレイク, 1996) などを参考にしている。
- 7 テイラーは、対機械類仕事の分析とその細分化、各手順にかかる時間の測定し、効率のいい仕方を発見した。この標準化されたアプローチは、のちにアメリカの生産技術に好んで取り入れられ、そのことに

よってしだいに熟練労働者にとって代わるものとなり、未熟練労働者による大量生産様式の基礎となった。

- 8 『工場管理』の中で、テイラーは一流労働者と一般労働者という独自の区分を作り上げた。テイラーの言う一流労働者はイニシアティブが高く、生産高を制限しない人たちのことである。労働者グループ内の暗黙のルールとして、生産高を意識的に制限し、生産性を下降させる「問題」について、テイラーはその研究の初期から大きな関心を向けている。その著作『科学的管理法』の第1章「出来高制賃金」で、テイラーは旧型の出来高制賃金が労使関係を悪化させると論じ、その独自の出来高制賃金を提唱した。経営者はこのような一流労働者に金銭的奨励を与えるべきであるという。彼は労働者は生産高を制限することを「怠業」と呼び、それに対する処置として、仕事の標準化を研究した。
- 9 もっとも、この賃金制は早い段階から反対されていたが、それでもテイラーは、当時勤めていたベツレーム・スチール社で2年以上かけてヤードという作業場の労働者全員を日給制から出来高制へと切り替えた。生産高賃金制は多くの労働者の反対を招き、彼と仲間の工場管理システムを調査するための委員会が議会に設置され、その前で証言させられる羽目になってしまい、職工組合の勝利に終わった。
- 10 会社の所有と経営の分散が始まり、経営者支配が強化され、間接的に株主の影響力を弱める。この時期から、企業内の所有と経営の分離は会社法によって認められていた。詳しい議論は、Berle and Means, *The Modern Corporation and Private Property*, 1932
- 11 この運動については George Elton Mayo の著作 *The Human Problems of an Industrialized Civilization* (1933)、*The Social Problems of an Industrialized Civilization* (1949) およびその批評の George Elton Mayo: *Critical Evaluations in Business and Management, Volume 1* (John Cunningham Wood, Michael C. Wood, 2004) と、ホーソン実験の公式記録として出版された *Management and the Worker* (F. J. Roethlisberger, William J. Dickson, 1939)、経営管理論の時代：テイラー主義からジャパナイゼーションへ / ジョン・シェレドレイク著；齊藤毅憲[ほか]訳、文真堂、2000, p. 141-149 などの先行研究を参照している。
- 12 リースマンは、メイヨの管理手法はマネージャーたちが従業員を操作する手段として乱用されたことを批判している。ピーター・ドラッカーがハーバード大学で面接を受けた際には、リースマンと似たような意見を示した。(Wren 1998: 175)
- 13 大恐慌を研究した結果、ケインズはその勃発の理由を、「有効需要」の不足に求めた。ケインズの解決策は、政府が財政支出を拡大させることによって需要を拡大させることである。この理論は古典的自由主義経済学者たちが提唱する「自由放任」の政策に対抗し、30年代から70年代までの間多くの国で実践されていた。
- 14 ホーソン実験の過程の詳細は、*Management and the Worker*, F. J. Roethlisberger, William J. Dickson, 1939 を参照
- 15 ある特定の社会における伝統的な慣習と行為様式。
- 16 *The Social Problems of an Industrial Civilization*, 1949。本稿のテーマからそれる恐れがあるので立ち入らないが、これはホーソン実験から作られた理論と戦時中の研究を使って、社会科学（特に社会学と経済学）が作れなかった、科学技術と合致できるような「ソーシャル・スキル」を生み出し、それを産業生活へ適用しようということをテーマにした著作である。
- 17 「人間関係運動」の成果がのちに批判される理由として、リースマンが批判した「人間操作」以外に、労働組合による社会的連帯の構築を包摂できなかったことが指摘される。
- 18 中産階級をめぐるファシズムの理論について、詳細は Val Burris, *The Discovery of the New Middle Class* を参照。

参考文献

一、リースマンの作品（年代順）

“The Ethics of ‘We Happy Few’”, *University Observer*, 1: 19-28, 1947

“A Philosophy for ‘Minority’ Living”, *Commentary*, 6: 413-22, 1948

The Lonely Crowd, Yale University Press, 1950

Thorstein Veblen, Transaction Publishers, 1953

Individualism Reconsidered, Free Press, 1954

Abundance for What, Transaction Publishers, 1964

永井陽之助訳、『二十世紀と私』、中公新書、1982

二、その他の著者による作品

（英語文献）

Berle, Adolf & Means, Gardiner, *The Modern Corporation and Private Property* (Transaction Publishers, 1991), 1932

Boulding, Kenneth, *The Organizational Revolution*, 1953

Brick, Howard, *Transcending Capitalism: Visions of a New Society in Modern American Thought*, Cornell University Press, 2015

“The Post-capitalist Vision in Twentieth Century American Social Thought”, in (Lichtenstein eds.) *American Capitalism: Social Thought and Political Economy in the Twentieth Century*, University of Pennsylvania Press, 2011

Burris, Val, “The Discovery of the New Middle Class”, *Theory and Society*, Vol. 15, No. 3 (May, 1986), pp. 317-349

Burnham, James, *The Managerial Revolution* (Greenwood Press, 1972), 1941

Chandler, Alfred, *The Visible Hand: The Managerial Revolution In American Business*, 1977

Drucker, Peter, *The End of Economic Man: The Origins of Totalitarianism* (Routledge, 2017), 1939

The Future of Industrial Man (Routledge, 2014), 1942;

Durkheim, Emile, *Suicide: A Study in Sociology* (Routledge, 2005), 1897;

Featherstone, Joseph, “From the Lost Individual to the Lonely Crowd”, in (Gans eds.) *On the Making of Americans: essays in honor of David Riesman*, University of Pennsylvania Press, 1979

Fromm, Erich, *Escape from Freedom*, Farrar & Rinehart, 1941

Gillespie, Richard, *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*, Cambridge University Press, 1991

Lasswell, Harold, *Psychopathology and Politics*, University of Chicago Press, 1986;

"The Psychology of Hitlerism," *Political Quarterly* 4 (1933): 374

Mayo, Elton, *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, 1932;

The Social Problems of an Industrial Civilization, 1949;

Riley, Judith, *Management and Ideology: The Legacy of the International Scientific Management Movement*, 1980

Saposs, David, "The Role of the Middle Class in Social Development: Fascism, Populism, Communism, Socialism," in *Economic Essays in Honor of Wesley Clair Mitchell*, New York: Columbia University Press, 1935

Taylor, Frederick, *The Principles of Scientific Management* (Courier Corporation, 2012), 1911

Wolfson, Adam, “Individualism: New and old”, *Public Interest*, Washington Iss. 126, Winter 1997, 75-88;

Wood, John, Wood, Michael, George Elton Mayo: *Critical Evaluations in Business and Management*, Taylor & Francis, Volume 1, 2004

Wren, Daniel, *The Evolution of Management Thought*, Wiley & Sons, Chishester, 2006

（日本語文献）

秋元英一，菅英輝，『アメリカ 20 世紀史』，東京大学出版会，2003

有賀夏紀，『アメリカの 20 世紀上：1890 年～1945 年，Volume 1』，中央公論新社，2002

L・ガランボス、ジョセフ・ブラット著、小林啓志訳、『企業国家アメリカの興亡』、新森書房、1990

谷口明文、須藤功、『現代アメリカ経済史：「問題大国」の出現』、有斐閣、2017

間々田孝夫、『消費社会論』、有斐閣、2000